

PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM PENINGKATAN KINERJA GURU DI SMKS NURUL IMAN ELLAK DAYA LENTENG SUMENEP

Mochlish

Prodi Manajemen Pendidikan Islam, STIT Al-Urwatul Wutsqo Jombang

e-mail: kahirmochlish@gmail.com

Ahmad Budiyono

Prodi Pendidikan Agama Islam, STIT Al-Urwatul Wutsqo Jombang

e-mail: onobudi@stituwjombang.ac.id

Abstract: *Efforts to develop and improve teacher performance are basically an endless organizational need. This is caused by the development and improvement of performance not only if there is a gap between actual performance and expected performance, but also the development and improvement must continue to be done even though there is no gap. In fact, it should always be considered in order to experience continuous improvement. The purpose of this study is to describe the improvement of teacher performance, how the role of principals in improving teacher performance and what are the supporting and inhibiting factors of school principals in improving teacher performance. In this study shows that the role of school principals in improving teacher performance in SMKS Nurul Iman Ellak Sumenep Lenteng Power as follows: 1) Motivating work spirit, 2) Fostering discipline, 3) Giving awards, 4) Providing consultations, 5) Conducting class visits, 6) Demonstrate model attitudes and behaviors, 7) Develop the teaching profession. Meanwhile the supporting factors of school principals in improving teacher performance are: 1) Human resources, namely from the excitement and seriousness of the teachers to improve their performance, 2) Infrastructure facilities that are very helpful in improving teacher performance, such as lab space. computer, projector etc. meanwhile the inhibiting factors are: 1) incomplete infrastructure facilities such as sports fields and library rooms, 2) schools do not have independent funding sources such as school cooperatives.*

Keywords: *Improvement, Teacher Performance, Nurul Iman,*

Pendahuluan

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah menimbulkan banyak perubahan dalam kehidupan masyarakat utamanya dalam lembaga pendidikan. Sekolah sebagai agen perubahan tidak hanya harus peka dalam menyesuaikan, melainkan juga butuh antisipasi perkembangan yang akan terjadi dalam waktu

tertentu. Menurut Wahjosumidjo (2011: 7) Salah satu kekuatan efektif dalam pengelolaan lembaga pendidikan yang berperan menghadapi perubahan adalah kepala sekolah.¹

Islam memandang bahwa kepemimpinan harus dipegang oleh sosok yang mampu serta dapat menempatkan diri sebagai obar kebenaran dengan memberi contoh teladan yang baik, karena dia adalah uswatun hasanah. Peryataan diatas sesuai dengan firman dalam Al-Qur'an surat Al-Anbiya: 73.

وَجَعَلْنَاهُمْ أَئِمَّةً يَهْدُونَ بِأَمْرِنَا وَأَوْحَيْنَا إِلَيْهِمْ فِعْلَ الْخَيْرَاتِ وَإِقَامَ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءَ
الزَّكَاةِ وَكَانُوا لَنَا عَابِدِينَ (٧٣)

Artinya: “Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan telah Kami wahyukan kepada, mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan hanya kepada Kamilah mereka selalu menyembah”.

Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai salah satu fungsi manajemen yang merupakan hal sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga seolah-olah pemimpin dipaksa untuk menghadapi beberapa faktor seperti struktur, kekuasaan dan organisasi.² Dalam struktur organisasi lembaga pendidikan membutuhkan seorang pemimpin yang mahir dalam menggerakkan organisasi.³

Kepemimpinan kepala sekolah harus mampu merespon berbagai bentuk reformasi yang terjadi antara lain meliputi transformasi global yang cepat, kompetisi internasional, dan tantangan pengembangan ditingkat local. Kepala sekolah sebagai pemimpin harusnya menyadari bahwa tanggung jawabnya sangat ditentukan oleh mereka.

Salah satu keberhasilan sekolah ada pada kinerja kepala sekolahnya. Karena sebagai kepala sekolah harus bertanggung jawab atas semua yang berkaitan dengan sekolahnya, baik dari majunya suatu lembaga maupun jatuhnya lembaga pendidikan. Seorang kepala sekolah akan berhasil apabila ia mampu memahami tugasnya dengan baik dan mampu mencapai tujuan akhir. Banyak sekolah-sekolah

¹Wahjosumidjo. (2011). *Kepemimpinan kepala sekolah: tinjauan teoritik dan permasalahannya* (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), 7

²Wahjosumidjo. (2011). *Kepemimpinan kepala sekolah: tinjauan teoritik*, 15

³Mujammil Qamar, *Manajemen pendidikan islam strategi baru pengelolaan pendidikan islam* (Jakarta: Erlangga, 2017), 15

yang hebat di tentukan oleh kepala sekolahnya yang baik dan sebaliknya, banyak sekolah-sekolah yang hancur karena kepala sekolahnya yang kurang cakap, tidak bersinergi dan tidak bisa menumbuhkan iklim kependidikan yang baik dalam suatu lembaga yang dipimpinnya.

Rendahnya kinerja guru tentu akan membuat kepala sekolah gundah. Rendahnya kinerja guru dapat menurunkan mutu pendidikan dan menghambat tercapainya visi di suatu sekolah. Sekolah seperti itu tidak akan menghasilkan lulusan yang unggul dan memiliki daya saing fi kancah global seperti sekarang ini. Oleh karena itu, kinerja guru harus dikelola dengan baik dan dijaga agar tidak mengalami penurunan. Bahkan, seharusnya selalu diperhatikan agar mengalami peniongkatan secara terus menerus.

Upaya untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja pegawai pada dasarnya merupakan suatu kebutuhan organisasi yang tidak pernah berakhir. Hal ini di sebabkan pengembangan dan peningkatan kinerja tidak hanya dilakukan jika terjadi kesenjangan antara kinerja actual dengan kinerja yang diharapkan, tetapi juga pengembangan dan peningkatan tersebut harus tetap dilakukan meskipun tidak terjadi kesenjangan. Sebab, perubahan lingkungan eksternal organisasi yang sangat cepat dan dewasa ini akan mendorong pada meningkatnya tuntutan yang lebih tinggi pada organisasi.⁴

Ada dua strategi penting yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru, yaitu pelatihan dan motivasi kinerja. Pelatihan digunakan untuk menangani rendahnya kemampuan guru, sedangkan motivasi kinerja digunakan untuk menangani rendahnya semangat dan gairah kerja. Intensitas penggunaan kedua strategi tersebut tergantung dari kondisi guru itu sendiri. Bahkan, jika memang diperlukan, keduanya dapat digunakan secara simultan.

Tak terkecuali problem seperti diatas juga terjadi di SMKS Nurul Iman Ellak Daya Lenteng Sumenep observasi pertama pada hari Rabu 9 Agustus 2019 peneliti mendapat informasi bahwa SMKS Nurul Iman pada masanya memiliki banyak sekali kelemahan. Lembaga ini hampir sekali tidak memiliki kualitas

⁴Barnawi dan Arifin, *Pengawas sekolah upaya upgrade kapasitas kerja pengawas sekolah* (Yogyakarta: Ar Ruz Media, 2014). 78-79

apapun hanya bisa menerima siswa baru yang tidak lulus dari sekolah-sekolah negeri. Bahkan yang menjabat sebagai kepala sekolah pada periode pertama dan guru-guru terjun langsung kemasyarakat untuk mencari siswa dari yang sudah putus sekolah bertahun-tahun sampai anak-anak yang mempunyai minat rendah diminta untuk sekolah, semua itu di lakukan untuk mempromosikan sekolah kepada masyarakat umum.

Pada tahun 2018 SMKS Nurul Iman mengalami sedikit perubahan ke arah yang lebih baik, utamanya dari segi ketegasan kepala sekolah yang baru terhadap kedisiplinan guru dalam bekerja. Kepala Sekolah juga selalu memberikan motivasi kepada guru-guru SMKS Nurul Iman agar bisa meningkatkan kompetensi dan kinerjanya. Dengan demikian Lembaga ini mulai memperkenalkan diri sebagai salah satu sekolah yang patut untuk di perhitungkan. Kepemimpinan kepala sekolah yang baru membawa perubahan yang baik bagi perkembangan lembaga. Mulai dari peningkatan jumlah guru serta tuntutan terhadap kedisiplinan guru dalam menjalankan tugasnya,

Dalam perkembangan Lembaga SMKS Nurul Iman sampai sekarang, tidak jarang kepala sekolah menegur guru-guru secara langsung yang tidak profesional dengan tanggung jawabnya, seperti masih ada guru yang datang terlambat saat jam mengajar, dengan alasan karena jarak yang jauh, ngurus anak dan suami, dan segala macam. Kemudian masih ada guru yang tidak hadir atau tidak masuk saat jam mengajar, dengan alasan karena masalah pribadi, seperti ada acara keluarga dan alasan sakit atau ijin.

Pembahasan

A. Peran Kepala Sekolah

1. Pengertian Kepala Sekolah

Faktor penting yang besar pengaruhnya terhadap mutu pendidikan adalah kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan dalam suatu lembaga. Adapun definisi kepala sekolah menurut Wahjosumidjo adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi

interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Tugas tersebut harusnya dapat dilaksanakan dengan baik agar kepala sekolah dapat mengembangkan lembaga yang ada menjadi berkualitas.⁵

Sedangkan menurut Mulyasa Kepala Sekolah adalah manager pendidikan profesional yang direkrut komite sekolah untuk mengelola segala kegiatan sekolah berdasarkan kebijakan yang ditetapkan.⁶

Dengan demikian dapat peneliti simpulkan bahwa pengertian kepala sekolah adalah sebagai pemimpin lembaga pendidikan yang memiliki tanggung jawab dalam mengarahkan kegiatan dan program tertentu berdasarkan kebijakan yang ditetapkan guna mencapai tujuan bersama.

2. Syarat-syarat kepala sekolah

Seorang kepala sekolah harus memiliki persyaratan untuk menciptakan sekolah yang efektif, yaitu: a) Memiliki kesehatan jasmani dan rohani yang baik, b) Berpegang pada tujuan yang dicapai, c) Bersemangat, d) Cakap di dalam memberi bimbingan, e) Cepat dan bijaksana di dalam mengambil keputusan, f) Jujur. g), Cerdas, G) Cakap dalam hal mengajar dan menaruh kepercayaan yang baik dan berusaha untuk mencapainya.⁷

Disamping syarat-syarat yang telah disebutkan, Daryanto menambahkan beberapa syarat lagi, antara lain;

1. Memiliki ijazah dengan ketentuan dan peraturan pemerintah
2. Mempunyai pengalaman kerja yang cukup, terutama disekolah yang dipimpinnya.
3. Mempunyai sifat kepribadian yang baik terutama sikap yang diperlukan bagi kepentingan pendidikan termasuk jiwa kepemimpinannya.
4. Mempunyai keahlian dan pengetahuan pekerjaan yang diperlukan bagi sekolah yang dipimpinnya.

⁵Wahjosumidjo. (2011). *Kepemimpinan kepala sekolah: tinjauan teoritik*, 5-6

⁶Mulyasa. (2011). *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), 37

⁷Senang, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan Islam*. (Malang: Madani, 2018), 47

5. Mempunyai ide dan inisiatif yang baik untuk kemajuan dan pengembangan sekolahnya.

3. Peran Kepala Sekolah

Kepala sekolah harus mampu melaksanakan pekerjaannya sebagai Educator, Manajer, Administrator, dan Supervisor (EMAS). Dalam perkembangan selanjutnya, sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman, kepala sekolah juga harus mampu berperan sebagai leader, innovator, dan motivator di sekolahnya. Dengan demikian dalam paradigma baru manajemen pendidikan, kepala sekolah sedikitnya harus mampu berperan sebagai educator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator (EMASLIM).⁸

a. Kepala Sekolah Sebagai Educator

Dalam melakukan fungsinya sebagai educator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik, seperti *team teaching*, *moving class*, dan mengadakan program akselerasi (*acceleration*) bagi peserta didik yang cerdas diatas normal.⁹

Mulyasa dalam bukunya yang dikutip dari Wahjosumidjo, mengemukakan, bahwa memahami arti pendidik tidak cukup berpegang pada konotasi yang terkandung dalam definisi pendidik, melainkan harus dipelajari kertakaitannya dengan makna pendidikan, sarana pendidikan, dan bagaimana startegi pendidikan itu dilaksanakan. Untuk kepentingan tersebut, kepala sekolah harus berusaha menanamkan, memajukan dan meningkatkan sedikitnya empat macam nilai, yakni pembinaan mental, moral, fisik dan artistic.¹⁰

⁸ Nur Efendi, *Islamic Education Leadership* (Yogyakarta: Kaimedia, 2017), 21

⁹ Mulyasa. (2011). *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi*, 98

¹⁰ Mulyasa. (2011). *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi*, 99

Upaya-upaya yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerjanya sebagai edukator, khususnya dalam peningkatan kinerja tenaga kependidikan dan prestasi belajar peserta didik dapat dideskripsikan sebagai berikut:

1. Mengikutsertakan guru-guru dalam penataran-penataran, untuk menambah wawasan para guru. masyarakat, dunia usaha atau kerjasama lain yang tidak mengikat.
2. Kepala sekolah harus berusaha menggerakkan tim evaluasi hasil belajar peserta didik untuk lebih giat bekerja, kemudian hasilnya diumumkan secara terbuka dan diperlihatkan dipapan pengumuman.
3. Menggunakan waktu belajar secara efektif di sekolah, dengan cara mendorong para guru untuk memulai dan mengakhiri pembelajaran sesuai waktu yang telah ditentukan, serta memanfaatkannya secara efektif dan efisien untuk kepentingan pembelajaran.¹¹

b. Kepala Sekolah Sebagai Manajer

Manajemen pada hakikatnya merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin, dan mengendalikan usaha para anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber-sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan. Dikatakan suatu proses karena semua manajer dengan ketegasan dan keterampilan yang dimilikinya mengusahakan dan mendaya gunakan sebagai kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan.

Ada tiga hal penting yang perlu diperhatikan dari definisi tersebut, yaitu proses, pendayagunaan seluruh sumber organisasi dan pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.¹²

1. Proses adalah suatu cara yang sistematis dalam mengerjakan sesuatu. Manajemen sebagai suatu proses, karena semua manajer

¹¹ Mulyasa. (2011). *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi*, 100-101

¹² Senang, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan Islam*, 66-67

bagaimanapun juga dengan ketegasan dan keterampilan yang khusus, mengusahakan berbagai kegiatan yang telah direncanakan.

2. Sumber daya suatu sekolah, meliputi dana, perlengkapan, informasi, maupun sumber daya manusia, yang masing-masing berfungsi sebagai pemikir, perencana, pelaku serta pendukung untuk mencapai tujuan. Setiap sumber daya itu memiliki nilai tersendiri bagi organisasi, yang berfungsi sebagai pendukung terciptanya kondisi yang kondusif bagi organisasi untuk melaksanakan seluruh perencanaan organisasi.
3. Mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Berarti bahwa kepala sekolah berusaha untuk mencapai tujuan akhir yang bersifat khusus. Tujuan akhir yang spesifik ini berbeda-beda antar organisasi yang satu dengan organisasi yang lain. Namun apapun tujuan spesifik dari organisasi tertentu, manajemen adalah merupakan proses, melalui manajemen tersebut tujuan dapat dicapai.¹³

Menurut Nur Efendi yang dikutip dari bukunya Abdullah Munir, bahwa Kepala sekolah sebagai manajer mempunyai peran yang menentukan dalam pengelolaan manajemen sekolah, berhasil tidaknya tujuan sekolah dapat dipengaruhi bagaimana kepala sekolah menjalankan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi-fungsi manajemen tersebut adalah *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (penggerakan), dan *controlling* (pengontrolan).

c. Kepala Sekolah Sebagai Administrator

Kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program sekolah. Secara spesifik, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi sarana dan prasana, mengelola administrasi kearsipan, dan mengelola administrasi

¹³ Senang, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan Islam*, 68

keuangan. Kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif dan efisien agar dapat menunjang produktivitas sekolah.¹⁴

Sebagaimana yang telah lazim diketahui bahwa dalam administrasi terdapat beberapa fungsi, antara lain: perencanaan, pengorganisasian dan lain-lain. Maka kepala sekolah harus dapat mengaplikasikan fungsi-fungsi tersebut kedalam pengelolaan sekolah yang ia pimpin.

1. Membuat perencanaan

Perencanaan adalah mutlak diperlukan agar suatu organisasi dapat berjalan dengan baik. Oleh karena itu, setiap kepala sekolah paling tidak harus membuat rencana tahunan. Sesuai dengan ruang lingkup sekolah, maka rencana tahunan tersebut hendaklah mencakup bidang-bidang berikut ini: Program pengajaran, Kesiswaan, Kepegawaian, Keuangan, dan Perlengkapan.

2. Menyusun organisasi Sekolah

Nur Efendi mengutip dari Suharsimi Arikunto dan Lia Yuliana bahwa organisasi menggambarkan adanya pembagian fungsi dan tugas dari masing-masing kesatuan. Dalam suatu susunan atau struktur organisasi dapat dilihat bidang, tugas dan fungsi masing-masing kesatuan, serta hubungan vertikal horizontal antara kesatuan-kesatuan tersebut. Dengan kata lain, dengan melihat struktur organisasi dapat diketahui bentuk pola hubungan.

Kepala sekolah sebagai administrator pendidikan harus menyusun organisasi sekolah yang dipimpinnya dan melaksanakan pembagian tugas dan wewenang kepada guru-guru dan pegawai sekolah sesuai dengan struktur organisasi yang telah disusun dan disepakati.¹⁵

3. Bertindak sebagai koordinator dan pengarah

Adanya bermacam-macam tugas dan pekerjaan yang dilakukan oleh bermacam-macam orang, seperti yang tersebut dalam struktur

¹⁴Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional “ Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK”* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), 107

¹⁵Nur Efendi, *Islamic Education Leadershi*, 39-43

organisasi di atas, memerlukan koordinasi serta pengarahan dari kepala sekolah. Adanya koordinasi yang baik dapat menghindarkan dari adanya persaingan yang tidak sehat, baik antar personal maupun antar bagian yang ada dalam sekolah tersebut.

Dengan adanya koordinasi atau manajemen yang baik, maka antar atau sesama personal dapat bekerja sama saling membantu antara satu dengan yang lainnya, untuk menggapai tujuan bersama, baik dalam hal pembelajaran maupun dalam hal administrasi dan yang lainnya. Dengan demikian, kualitas sekolah dapat segera ditingkatkan.¹⁶

4. Melaksanakan pengelolaan kepegawaian

Kepala sekolah harus dapat melakukan pengelolaan kepegawaian, atau manajemen pegawai, yang meliputi; a) perencanaan pegawai, b) pembinaan dan pengembangan pegawai, c) promosi dan mutasi, d) pemberhentian pegawai, f) kompensasi, g) penilaian pegawai.

Nur Efendi mengutip dari Sulistiyorini mengemukakan, bahwa kepala sekolah harus dapat melakukan pengelolaan kepegawaian, atau manajemen pegawai, yang meliputi perencanaan pegawai, pengadaan pegawai, pembinaan dan pengembangan pegawai, promosi dan mutasi, pemberhentian pegawai, kompensasi, dan penilaian pegawai. Semua itu perlu dilakukan dengan baik dan benar agar apa yang diharapkan tercapai, yakni tersedianya tenaga kependidikan Islam yang diperlukan dengan kualifikasi dan kemampuan yang sesuai serta dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan berkualitas.¹⁷

d. Kepala Sekolah Sebagai Supervisor

Kepala sekolah sebagai *supervisor* mempunyai peran dan tanggung jawab memantau, membina, dan memperbaiki proses belajar mengajar di kelas atau di sekolah. Supervisi sebagai Strategi pemberian bantuan

¹⁶Nur Efendi, *Islamic Education Leadershi*, 42

¹⁷ Nur Efendi, *Islamic Education Leadershi*, 43

kepada guru untuk mewujudkan situasi belajar yang lebih baik. Tanggung jawab ini dikenal dan dikategorikan sebagai tanggung jawab supervisi. Sebagai unsur pimpinan dalam sistem organisasi persekolahan, kepala sekolah berhadapan langsung dengan unsur pelaksana proses belajar mengajar yaitu guru. Hal ini terkandung makna bahwa kepala sekolah sebagai supervisor mempunyai tugas membantu guru baik secara individual atau kelompok untuk memperbaiki pengajaran dan kurikulum, serta aspek pengembangan lainnya.¹⁸

Jika supervisi dilaksanakan oleh kepala sekolah, maka ia harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja guru. Pengawasan dan pengendalian ini merupakan kontrol agar kegiatan kependidikan di sekolah terarah pada tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan dan pengendalian juga merupakan tindakan preventif untuk mencegah agar para tenaga kependidikan tidak melakukan penyimpangan dan lebih berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaannya.¹⁹

e. Kepala Sekolah Sebagai Leader

Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai *leader* dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi. Wahjosumidjo mengemukakan bahwa kepala sekolah sebagai *leader* harus memiliki karakter yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman, pengetahuan profesional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan.²⁰

Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai *leader* dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.²¹

¹⁸Nur Efendi, *Islamic Education Leadershi*, 43-44

¹⁹Nur Efendi, *Islamic Education Leadershi*, 45

²⁰Nur Efendi, *Islamic Education Leadershi*, 48-49

²¹Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, 115

Dengan demikian kepala sekolah mempunyai tugas dan tanggung jawab yang besar, serta menjadi kunci atas keberhasilan terhadap sekolah yang dipimpinnya, sebagaimana dijelaskan Davis yang dikutip Sulistiyorini, bahwa kepala sekolah haruslah mempunyai kemampuan manajerial dan *visioner* yang bagus, sehingga ia mampu mengelola sekolah dengan baik, mempunyai gambaran kedepan (*visi*) yang jelas, bagi sekolah yang dipimpinnya.²²

f. Kepala Sekolah Sebagai Innovator

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai innovator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.

Kepala sekolah sebagai innovator akan tercermin dari cara-cara ia melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional dan objektif, pragmatis, keteladanan, disiplin, serta adaptabel dan fleksibel.

Kepala sekolah sebagai innovator harus mampu mencari, menemukan, dan melaksanakan berbagai pembaharuan di sekolah. Gagasan baru tersebut misalnya *moving class*. *Moving class* adalah mengubah strategi pembelajaran dari pola kelas tetap menjadi kelas bidang studi, sehingga setiap bidang studi memiliki kelas tersendiri, yang dilengkapi dengan alat praga dan alat-alat lainnya. *Moving class* ini bisa dipadukan dengan pembelajaran terpadu, sehingga dalam suatu laboratorium bidang studi dapat dijaga oleh beberapa orang guru (fasilitator), yang bertugas memberikan kemudahan kepada peserta didik dalam belajar.²³

Mulyasa menjelaskan bahwa perilaku kepala sekolah sebagai innovator akan tercermin dalam tata cara melakukan pekerjaan secara: a) Konstruktif, b) Kreatif, c) Delegatif, d) Integratif, e) Rasional dan objektif,

²²Nur Efendi, *Islamic Education Leadershi*, 52-53

²³Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, 118-119

f) Pragmatis, g) Keteladanan, h) Adaptable dan fleksible, Jadi kepala sekolah sebagai inovator harus mampu membuat terobosan-terobosan untuk pengelolaan sekolah mulai dari peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan maupun pengelolaan sarana prasarana²⁴

g. Kepala Sekolah Sebagai Motivator

Sebagai motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB).

1. Pengaturan lingkungan fisik. Lingkungan yang kondusif akan menumbuhkan motivasi guru dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu kepala sekolah harus mampu membangkitkan motivasi guru agar dapat melaksanakan tugas secara optimal. Pengaturan lingkungan fisik antara lain mencakup ruang kerja yang kondusif, ruang belajar, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, bengkel, serta mengatur lingkungan sekolah yang nyaman dan menyenangkan.
2. Pengaturan suasana kerja. Seperti halnya iklim fisik, suasana kerja yang tenang dan menyenangkan juga akan meningkatkan kinerja guru. Untuk itu, kepala sekolah harus mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan guru, serta menciptakan lingkungan sekolah yang aman dan menyenangkan.
3. Disiplin. Disiplin dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan kinerja guru disekolah kepala sekolah harus berusaha menanamkan disiplin kepada semua bawahannya. Melalui disiplin ini diharapkan dapat tercapai tujuan secara efektif, serta dapat meningkatkan produktifitas sekolah.²⁵ (Mulyasa, 2013: 120).

²⁴Nur Efendi, *Islamic Education Leadershi*, 60

²⁵Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, 120

4. Dorongan. Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor internal ataupun faktor eksternal. Dari berbagai faktor tersebut, motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain kearah efektofotas kerja, bahkan motivasi sering disamakan dengan mesin dan kemudi mobil, yang berfungsi sebagai penggerak dan pengarah. Terdapat beberapa prinsip yang dapat diterapkan kepala sekolah untuk mendorong guru agar mau dan mampu meningkatkan kinerjanya. Prinsip-prinsip tersebut:

- a) Guru akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukannya menarik dan menyenangkan.
- b) Tujuan perlu disusun dengan jelas dan diinformasikan kepada para guru sehingga mereka mengetahui tujuan dia bekerja.
- c) Guru harus selalu diberi tahu tentang hasil dari setiap pekerjaannya.
- d) Pemberian hadiah lebih baik dari pada hukuman, namun sewaktu-waktu hukuman juga diperlukan.
- e) Usahakan untuk memenuhi kebutuhan guru dengan jalan memperhatikan kondisi fisiknya, memberikan rasa aman, menunjukkan bahwa kepala sekolah memperhatikan mereka, mengatur pengalaman sedemikian rupa sehingga setiap pegawai pernah memperoleh kepuasan dan penghargaan.²⁶

5. Penghargaan. Penghargaan (*rewards*) ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru dan mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan ini para guru dapat dirangsang untuk meningkatkan kinerjanya secara positif dan produktif. Pelaksanaan penghargaan dapat dikaitkan dengan prestasi tenaga kependidikan secara terbuka, sehingga mereka memiliki peluang untuk meraihnya. Kepala sekolah harus berusaha menggunakan penghargaan ini secara tepat, efektif, dan efesien, untuk menghindari dampak negatif yang bisa ditimbulkannya.

²⁶Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, 121

B. Kinerja Guru

1. Peran Guru

a. Guru sebagai pengajar

Guru sebagai pengajar berkaitan dengan tugas-tugas pembelajaran dikelas. Kegiatan guru tidak hanya tentang interaksi pembelajaran, guru juga melakukan serangkaian kegiatan persiapan tentang materi pembelajaran dan bagaimana kegiatan pembelajaran akan dilakukan dikelas. Tugas-tugas guru dalam persiapan pembelajaran antara lain adalah membuat RPP, membuat catatan kecil tentang isi materi, mempersiapkan alat peraga dan media pembelajaran, menulis kisi-kisi soal yang harus diselesaikan siswa, baik untuk dikerjakan di kelas maupun di rumah.

b. Guru sebagai pendidik

Guru sebagai pendidik artinya bahwa tugas guru itu tidak hanya menyampaikan materi pembelajaran, tetapi juga harus mampu menanamkan nilai-nilai atau norma-norma kepada peserta didik sesuai dengan bidang atau mata pelajaran masing-masing. Guru bisa mengkaitkan nilai-nilai atau norma-norma dengan materi pelajaran, walaupun mungkin tidak terdapat dalam kurikulum.

Guru bukan sekedar sebagai pelaksana kurikulum, melainkan juga sebagai pengembang kurikulum. Oleh sebab itu, guru harus kreatif dan inovatif sehingga mampu memberikan energi belajar bagi para siswanya. Guru juga perlu menanamkan kepada diri siswa untuk membangun hubungan yang baik dan harmonis antar siswa.

c. Guru sebagai pembimbing

Guru sebagai pembimbing artinya bahwa guru juga memiliki tugas untuk membantu siswa mencari jalan keluar dari masalah yang sedang mereka hadapi sehingga tidak sampai mengganggu belajar mereka. Peran guru disini adalah membantu siswa agar mampu memecahkan masalahnya sendiri. Maksud dari pemberian bantuan disini

adalah bagaimana membuat siswa mandiri serta tidak bergantung kepada guru yang memberikan bantuan.

d. Guru sebagai pengelola

Guru sebagai pengelola artinya menerapkan prinsip-prinsip pengelolaan dalam pembelajaran yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan dalam konteks pengelolaan kelas. Pada konteks yang pertama, tugas guru adalah membuat perencanaan pembelajaran dalam segala komponen terkait, mengorganisasi materi pembelajaran dan siswa dalam kelas, menggerakkan siswa bersemangat mengikuti pembelajaran dan menyelesaikan tugas-tugas dan melakukan pengawasan terhadap kegiatan belajar siswa.²⁷

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru tidak terwujud dengan begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Baik faktor internal maupun eksternal.

a. Faktor internal guru adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya, contohnya ialah kemampuan, keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga. Faktor internal tersebut pada dasarnya dapat direkayasa melalui *pre-service training* dan *in-service training*. Pada *pre-service training*, cara yang dapat dilakukan ialah dengan menyeleksi calon guru secara ketat, penyelenggaraan proses pendidikan guru yang berkualitas, dan penyaluran lulusan yang sesuai dengan bidangnya. Sementara *in-service training*, cara yang bisa dilakukan ialah menyelenggarakan diklat yang berkualitas secara berkelanjutan.

b. Faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

²⁷Rulam Ahmadi, *Profesi Keguruan* (Jogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2018) 59-64

1. Gaji

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja guru adalah gaji. Setiap orang yang memperoleh gaji yang tinggi, hidupnya akan sejahtera. Orang akan bekerja dengan penuh antusias jika pekerjaannya mampu mensejahterakan hidupnya. Sebaliknya, orang yang tidak sejahtera atau serba kekurangan akan bekerja tanpa gairah. Bagaimana mungkin dapat bekerja secara profesional jika berangkat dari rumah sudah pusing dengan kebutuhan rumah tangga. Bahkan tidak menutup kemungkinan gaya mengajar yang akan ditampilkan guru bukannya mengembangkan potensi siswa melainkan justru mematikan potensi siswa.²⁸ (Barnawi dan Arifin, 2017: 44-45).

2. Sarana dan Prasarana.

Sarana adalah semua perangkat peralatan, bahan, dan perabot yang secara langsung digunakan dalam proses pendidikan di sekolah. Sarana pendidikan diklasifikasikan menjadi tiga maca, yaitu: a) Habis tidaknya dipakai, b) Bergerak tidaknya pada saat digunakan, c) Hubungan dengan proses belajar mengajar.²⁹

Sementara prasarana pendidikan adalah semua perangkat kelengkapan yang secara tidak langsung menunjang pelaksanaan proses pendidikan di sekolah. Prasarana pendidikan di sekolah dapat diklasifikasikan menjadi dua, yaitu: a) Prasarana yang secara langsung digunakan untuk proses pembelajaran, b) Prasarana yang tidak digunakan untuk proses pembelajaran, tetapi secara langsung menunjang proses pembelajaran.³⁰

3. Lingkup Kerja Fisik

Hal pertama yang harus diusakan untuk memperbaiki kinerja guru adalah menjamin agar guru dapat melaksanakan tugasnya dalam keadaan memenuhi syarat. dengan demikian, mereka dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami ketegangan-ketegangan,

²⁸Barnawi dan Arifin, *Pengawas sekolah upaya upgrade kapasitas*, 44-45

²⁹Barnawi dan Arifin, *Pengawas sekolah upaya upgrade kapasitas*, 49

³⁰Barnawi dan Arifin, *Pengawas sekolah upaya upgrade kapasitas*, 50

atau dengan kata lain sekolah harus menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi para guru.

Menurut Zaenal dan Suharyo lingkungan fisik harus ditangani atau didesain agar menjadi kondusif terhadap pekerja untuk melaksanakan kegiatan dalam suasana yang aman dan nyaman. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik yaitu meliputi pencahayaan, pewarnaan, udara, kebersihan, kebisingan, dan keamanan.³¹

4. Kepemimpinan

Menurut tjtutju dan suwatno kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pikiran (*mindset*) orang lain agar mau dan mampu mengikuti kehendaknya dan memberi inspirasi kepada pihak lain untuk merancang sesuatu yang lebih bermakna.

Kepemimpinan kepala sekolah memang memainkan peranan sangat penting dalam menentukan kinerja tenaga kependidikan. Baik buruknya tenaga kependidikan selalu dihubungkan dengan kepemimpinan kepala sekolah. Dalam kenyataannya pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas hidup kerja, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi.³²

3. Strategi Peningkata Kinerja Guru

Rendahnya kinerja guru tentu akan membuat kepala sekolah gundah. Rendahnya kinerja guru dapat menurunkan mutu pendidikan dan menghambat tercapainya visi di suatu sekolah. Sekolah seperti itu tidak akan menghasilkan lulusan yang unggul dan memiliki daya saing fi kancha global seperti sekarang ini. Oleh karena itu, kinerja guru harus dikelola dengan baik dan dijaga agar tidak mengalami penurunan. Bahkan, seharusnya selalu diperhatikan agar mengalami peniongkatan secara terus menerus.

³¹Barnawi dan Arifin, *Pengawas sekolah upaya upgrade kapasitas*,54

³²Barnawi dan Arifin, *Pengawas sekolah upaya upgrade kapasitas*,75

Upaya untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja pegawai pada dasarnya merupakan suatu kebutuhan organisasi yang tidak pernah berakhir. Hal ini disebabkan pengembangan dan peningkatan kinerja tidak hanya dilakukan jika terjadi kesenjangan antara kinerja actual dengan kinerja yang diharapkan, tetapi juga pengembangan dan peningkatan tersebut harus tetap dilakukan meskipun tidak terjadi kesenjangan. Sebab, perubahan lingkungan eksternal organisasi yang sangat cepat dan dewasa ini akan mendorong pada meningkatnya tuntutan yang lebih tinggi pada organisasi.³³

Dalam meningkatkan kinerja ada beberapa tahap yang harus dilewati, yaitu:

- a. Meningkatkan prestasi bawahan.
- b. Meningkatkan kebiasaan kerja.
- c. Melakukan tindak lanjut yang efektif.
- d. Melakukan tindakan disiplin yang efektif.
- e. Memelihara prestasi yang meningkat.

Ada dua strategi penting yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru, yaitu pelatihan dan motivasi kinerja. Pelatihan digunakan untuk menangani rendahnya kemampuan guru, sedangkan motivasi kinerja digunakan untuk menangani rendahnya semangat dan gairah kerja. Intensitas penggunaan kedua strategi tersebut tergantung dari kondisi guru itu sendiri. Bahkan, jika memang diperlukan, keduanya dapat digunakan secara simultan.

Metode dan Desain Penelitian

Metode yang akan dilakukan oleh peneliti adalah dengan menggunakan deskriptif kualitatif yaitu mendeskripsikan data yang akan dikumpulkan berupa kata-kata, gambar dan bukan angka. Data yang berasal dari naskah, wawancara, catatan lapangan, dokumen dan sebagainya. Kemudian dideskripsikan sehingga dapat memberikan kejelasan terhadap kenyataan atau realitas.

³³ Barnawi dan Arifin, *Pengawas sekolah upaya upgrade kapasitas*, 78-79

Dalam buku *Encyclopaedia of Social Research* dijelaskan bahwa *Descriptive Research: It describes what is, it is concerned with describing, recording, analyzing, and interpreting the existing conditions*. Artinya, penelitian deskriptif mendeskripsikan isu penelitian, penelitian ini membahas mengenai penggambaran, pencatatan pengkajian, dan penafsiran keadaan yang ada.³⁴

Hasil Penelitian

1. Peran Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru di SMKS Nurul Iman Ellak Daya Lenteng Sumenep.

Dalam melakukan fungsinya sebagai educator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik, seperti *team teaching*, *moving class*, dan mengadakan program akselerasi (*acceleration*) bagi peserta didik yang cerdas di atas normal.

Mulyasa mengemukakan, bahwa memahami arti pendidik tidak cukup berpegang pada konotasi yang terkandung dalam definisi pendidik, melainkan harus dipelajari kaitannya dengan makna pendidikan, sarana pendidikan, dan bagaimana strategi pendidikan itu dilaksanakan. Untuk kepentingan tersebut, kepala sekolah harus berusaha menanamkan, memajukan dan meningkatkan sedikitnya empat macam nilai, yakni pembinaan mental, moral, fisik dan artistik.³⁵

Peran kepala sekolah yang selanjutnya adalah supervisi yaitu, Kepala sekolah sebagai *supervisor* mempunyai peran dan tanggung jawab memantau, membina, dan memperbaiki proses belajar mengajar di kelas atau di sekolah. Supervisi sebagai Strategi pemberian bantuan kepada guru untuk mewujudkan situasi belajar yang lebih baik. Tanggung jawab ini dikenal dan dikategorikan sebagai tanggung jawab supervisi. Sebagai unsur pimpinan dalam sistem

³⁴Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*: Edisi Revisi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006), 66

³⁵ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, 99

organisasi persekolahan, kepala sekolah berhadapan langsung dengan unsur pelaksana proses belajar mengajar, yaitu guru. Hal ini terkandung makna bahwa kepala sekolah sebagai supervisor mempunyai tugas membantu guru baik secara individual atau kelompok untuk memperbaiki pengajaran dan kurikulum, serta aspek pengembangan lainnya.³⁶

Pengawasan dan pengendalian yang dilakukan oleh kepala sekolah bukan hanya terfokus kepada tenaga kependidikan khususnya guru, bisa kepada tenaga non kependidikan, atau staf sekolah lainnya.

Berdasarkan dari hasil wawancara tentang kepala sekolah SMKS Nurul Iman dalam pelaksanaan supervisi yaitu sebagai berikut:

- a) Kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi tidak hanya pendidik dan tenaga kependidikan yang disupervisi sarana prasara juga disupervisi.
- b) Kepala sekolah melakukan supervisi terhadap guru dilaksanakan 2 minggu sekali, baik dari perangkat pembelajaran maupun dalam pelaksanaan pembelajaran dikelas, langsung dipantau dikelas oleh kepala sekolah.
- c) Kepala sekolah mewajibkan kepada setiap guru mata pelajaran untuk membuat perangkat pembelajaran sendiri sesuai dengan hasil yang didapat saat workshop, seminar dan pelatihan-pelatihan yang lain.
- d) Kepala sekolah kepada setiap guru mata pelajaran untuk mengumpulkan perangkat pembelajarannya sebelum guru mengajar.
- e) Dalam pelaksanaan supervisi kepala sekolah tidak memandang jabatan dan tidak boleh mencari-cari kesalahan terhadap yang disupervisi.

Peran kepala sekolah yang selanjutnya adalah motivator (motivasi).

Motivator berasal dari kata motif. Motif menurut Nur Efendi yang mengutip dari M. Ngalim Purwanto ialah “segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertindak melakukan sesuatu”. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan didalam subyek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Berawal dari kata motif itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Apa saja yang diperbuat manusia yang penting maupun yang kurang penting, yang berbahaya maupun yang tidak mengandung risiko, selalu ada motivasinya.

³⁶Nur Efendi, *Islamic Education Leadershi*, 43-44

Banyak langkah yang dilakukan oleh kepala sekolah SMKS Nurul Iman untuk memotivasi para guru-guru dan staf-staf yang lain sebagai berikut:

- a) Secapek dan sesibuk apapun kepala sekolah, tetap kepala sekolah memberikan motivasi kepada seluruh guru-guru dan staf-staf yang lain. Kata kepala sekolah yang biasanya membuat teman-teman guru dan yang lainnya serentak tidak bersemangat yaitu tentang kebijakan-kebijakan baru yang tidak sesuai atau selaras dengan keinginan mereka. Ketika kepala sekolah mengetahui hal seperti itu, kepala sekolah langsung mencari solusi agar semangat mereka bangkit lagi dengan cara kepala sekolah meminta masukan-masukan terhadap kebijakan-kebijakan yang kepala sekolah tentukan.
- b) Motivasi yang kedua yang dilakukan kepala sekolah adalah dengan cara memberikan *reward* atau hadiah kepada guru-guru atau staf-staf yang lain yang dipandang berprestasi yaitu yang mempunyai bakti kepada sekolah, aktifitas dan kepedulian tinggi terhadap sekolah. Dan kepala sekolah juga memberikan *fanisimen* atau hukuman kepada guru dan staf lainnya yang melakukan pelanggaran terhadap tata tertib yang sudah dibuat bersama.
- c) Dan yang ketiga motivasi yang dilakukan kepala sekolah adalah mengajak seluruh guru dan staf lainnya ziarah wali 5 setelah pelaksanaan UN dan sebelum berangkat kepala sekolah mengingatkan kepada semuanya untuk melupakan sementara pekerjaan yang ada disekolah, agar pikiran kita itu fresh (jernih) dan tenang saat nanti kita kembali ke sekolah.

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai innovator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif. Kepala sekolah sebagai innovator akan tercermin dari cara-cara ia melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional dan objektif, pragmatis, keteladanan, disiplin, serta adaptabel dan fleksibel.

Perubahan yang dilakukan kepala sekolah SMKS Nurul Iman Lenteng Sumenep yaitu sebagai berikut:

- 1) Kepala sekolah sekolah mengevaluasi dari program-program sekolah sebelumnya bersama-sama dengan para wakasek, mencari solusi agar program sekolah yang mandek yang dianggap bagus itu bisa berjalan. Dan program sekolah yang sudah berjalan, sama kepala sekolah tetap dikawal agar program yang sudah berjalan ini semakin baik kedepannya.

- 2) Berkurangnya jam kosong disekolah. Jadi kepala sekolah mengupayakan agar jam-jam kosong di SMKS Nurul Iman ini semakin berkurang, yaitu dengan mewajibkan kepada guru yang berhalangan masuk untuk membuat surat izin dan melampirkan tugas untuk siswa, agar siswa tetap ada pelajaran meski tidak ada guru.
- 3) Menjadikan siswa gemar dalam mengikuti lomba-lomba diluar sekolah, dan menjadikan guru mata pelajaran yang diajarkan itu menjadi mata pelajaran yang berwibawa, maksudnya berwibawa disini adalah menjadikan siswa cinta terhadap setiap mata pelajaran dan tidak meremehkan mata pelajaran tersebut.

Jadi kepala sekolah sebagai inovator harus mampu membuat terobosan-terobosan untuk pengelolaan sekolah mulai dari peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan maupun pengelolaan sarana prasarana.

2. Faktor Pendukung dan Penghambat Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Kinerja Guru di SMKS Nurul Iman Ellak Daya Lenteng Sumenep.

Dalam melakukan suatu kegiatan tentunya memiliki faktor pendukung dan penghambat. Adapaun faktor pendukung dan penghambat kepala sekolah dalam peningkatan motivasi kinerja guru adalah keseriusan dan kesungguhan kepala sekolah dalam upaya peningkatan motivasi kinerja guru, sebab dengan adanya keseriusan kepala sekolah dapat menjadi modal besar dan paling berharga dalam meningkatkan motivasi kinerja guru. Sedangkan faktor penghambat adalah ketersediaan sarana dan prasarana sekolah yang kurang, kurangnya biaya operasional sekolah, tempat tinggal guru yang cukup jauh dari sekolah, sebagian besar guru perempuan mempunyai anak balita dan motivasi guru dan kompetensi guru yang lemah, faktor penghambat ini jikalau tidak disikapi dengan baik dan cermat oleh kepala sekolah, maka peningkatan motivasi kinerja guru tidak akan tercapai dengan baik. Faktor penghambat jangan dijadikan penghalang dalam peningkatan motivasi kinerja guru, namun dijadikan kekuatan untuk selalu bersemangat dalam meningkatkan kompetensi guru.

Yang menjadi faktor pendukung dan penghambat kepala sekolah dalam peningkatan motivasi kinerja guru di SMKS Nurul Iman Ellak Daya Lenteng Sumenep yaitu sebagai berikut:

a. Faktor Pendukung

- 1) Yang menjadi faktor pendukung adalah dari sumber daya manusianya, yaitu dari kesemangatan dan keseriusan para guru untuk meningkatkan kinerjanya.
- 2) Sarana Prasana yang sangat membantu saya dalam meningkatkan kinerja guru, seperti ruang lab. komputer, proyektor dll.

b. Faktor Penghambat

- 1) Dana, jika sekolah mempunyai sumber dana, kepala sekolah tentu akan memenuhi kebutuhan-kebutuhan sekolah. Bahkan kepala sekolah punya inisiatif untuk membantu guru-guru melanjutkan ke jenjang yg lebih tinggi lagi yaitu pasca sarjana.
- 2) Sarana prasarana yang kurang lengkap seperti ruang perpustakaan dan lapangan olah raga.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan Peran Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Motivasi Kinerja Guru di SMKS Nurul Iman Ellak Daya Lenteng Sumenep, yaitu:

1. Peran Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Motivasi Kinerja Guru adalah sebagai berikut:
 - a. Memotivasi semangat kerja yaitu kepala sekolah selalu berusaha memberikan motivasi pada guru dengan memberikan pujian atas prestasi yang dicapai, tasyakuran bersama, memberikan saran konstruktif dan suasana kerja yang menyenangkan.
 - b. Pembinaan disiplin yaitu kepala sekolah memberikan tata tertib yang harus dipatuhi oleh semua warga sekolah.
 - c. Memberi konsultasi yaitu kepala sekolah sangatlah terbuka dalam mendengarkan masalah-masalah guru-guru serta membantu mencari solusi.
 - d. Melakukan kunjungan kelas yaitu kepala sekolah mengontrol keefektifan guru dalam mengajar.

- e. Menunjukkan sikap dan perilaku tauladan yaitu kepala sekolah selalu memberikan contoh yang baik kepada guru-guru utamanya masalah kedisiplinan dalam bekerja.
 - f. Mengembangkan profesi guru yaitu kepala sekolah mendelegasikan guru-guru untuk mengikuti *workshop* ataupun seminar guna meningkatkan profesionalitas guru.
2. Faktor pendukung dan penghambat kepala sekolah dalam peningkatan motivasi kinerja guru
- a. Faktor Pendukung
 - 1) Sumber daya manusianya yaitu dari kesemangatan dan keseriusan para guru untuk meningkatkan kinerjanya.
 - 2) Sarana Prasana yang sangat membantu dalam meningkatkan kinerja guru, seperti ruang lab. komputer, proyektor dll.
 - b. Faktor penghambat
 - 1) Sarana prasarana yang kurang lengkap seperti ruang perpustakaan dan lapangan olah koperasi
 - 2) Sekolah tidak punya sumber ekonomi mandiri seperti koperaasi sekolah.

Daftar Rujukan

- Ahmadi, Rulam. *Profesi Keguruan*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2018.
- Barnawi dan Arifin. *Pengawas Sekolah Upaya Upgrade Kapasitas Kerja Pengawas Sekolah*, Yogyakarta: Ar Ruz Media, 2014.
- Efendi, Nur. *Islamic Education Leadership*, Yogyakarta: Kaimedia, 2017.
- Moleong, Lexy J. *Metode Penelitian Kualitatif: Edisi Revisi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006,
- Mulyasa, E. *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011.
- _____. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional “ Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK”*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013.
- Qamar, Mujammil. *Manajemen Pendidikan Islam Strategi Baru Pengelolaan Pendidikan Islam*, Jakarta: Erlangga, 2017.

Senang. Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan Islam, Malang: Madani, 2018.

Wahjosumidjo. Kepemimpinan kepala sekolah: tinjauan teoritik dan permasalahannya, Jakarta: Rajawali Pers, 2011.